

**PERANAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA PARA KARYAWAN
P.T. SARINAH (PERSERO)
CABANG SURABAYA**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM
MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH :

SUSY WAHYUWATI

049520679 - E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2000

SKRIPSI

PERANAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PARA KARYAWAN P.T. SARINAH (PERSERO) CABANG SURABAYA

DIAJUKAN OLEH :

SUSY WAHYUWATI

049520679 - E

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing


Drs. H. Warsono, M.E.

Tanggal 25 MEI 2000

Ketua Program Studi


Drs. H. Warsono, M.E.

Tanggal 25 MEI 2000

ABSTRAKSI

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan unsur yang penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Masalah sumber daya manusia perlu dikelola secara seksama oleh perusahaan dengan menggunakan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia ini mengelola semua masalah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia termasuk masalah penilaian terhadap prestasi kerja para karyawan. Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan ini besar artinya bagi perusahaan untuk melihat apakah karyawan telah melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan selama ini. Hasil dari penilaian prestasi kerja ini bisa dilihat oleh para karyawan sehingga mereka bisa mengetahui apakah kinerja mereka selama ini sudah cukup baik atau tidak dalam penilaian perusahaan. Di dalam melaksanakan tugasnya karyawan membutuhkan suatu motivasi atau dorongan agar bisa bekerja dengan baik. Motivasi ini bisa juga muncul dengan adanya dorongan dalam diri sendiri misalnya keinginan untuk berprestasi. Untuk mengetahui apakah prestasi kerjanya baik atau tidak perlu adanya penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini memberikan hasil yang bisa diketahui oleh perusahaan dan juga oleh karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang benar-benar bisa dipercaya maka diperlukan suatu penilaian prestasi kerja yang akurat dan tepat waktu. Akurat maksudnya yaitu bahwa hasil dari penilaian tersebut bisa mencerminkan keadaan sesungguhnya dari karyawan yang dinilai sehingga hasilnya bukan sekedar rekayasa atau karangan dari penilai. Sedangkan tepat waktu yaitu bahwa penilaian dilaksanakan pada saat itu juga atau pada periode yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga para penilai tidak melakukan penilaian berdasarkan pada penilaian yang telah lalu. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang akurat dan tepat waktu tersebut diharapkan bisa memberikan hasil yang benar-benar bisa dipercaya sehingga hasil dari penilaian tersebut bisa memberikan informasi yang tepat bagi perusahaan dan juga karyawan. Hasil dari penilaian tersebut bisa memberikan dorongan bagi karyawan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja mereka selama ini.